

## **INTERSEPSI BUDAYA LOKAL DALAM MEMBENTUK MODEL POLA PERILAKU APARATUR PEMERINTAH PUTRA DAERAH DI KABUPATEN PUNCAK JAYA**

Mulyadi  
Mahasiswa Doktoral Ilmu Sosial  
Universitas Cedrawasih Jayapura Papua  
Email. mulyadi.puja15@gmail.com

### **Abstrak**

*Kajian ini dimaksudkan untuk mengetahui bentuk-bentuk perilaku aparatur pemerintahan asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya sebagai akibat adanya intersepsi budaya lokal. Kajian ini berdasarkan observasi partisipasi pasif, berdasarkan pengalaman dan telaah dokumen terkait fokus kajian. Hasil kajian menunjukkan telah terjadi intersepsi budaya lokal dalam membentuk perilaku aparatur pemerintahan di Kabupaten Puncak Jaya. Intersepsi ("penyusupan") budaya Suku Dani terhadap perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya disadari atau tidak disadari, sudah terjadi bahkan sudah berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Puncak Jaya. Nilai-nilai dan kebiasaan-kebiasaan suku Dani yang positif, pada kenyataannya tidak selalu berpengaruh positif dan konstruktif terhadap perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya bahkan yang terjadi sebaliknya. Oleh karena itu, kajian ini dilakukan di Kabupaten Puncak Jaya untuk mengetahui bagaimana intersepsi budaya Suku Dani dalam membentuk model perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya.*

**Kata Kunci : Intersepsi, Budaya Lokal, Perilaku, Aparatur**

### **Abstrak**

*This study is intended to find out the forms of behavior of local government apparatus of indigenous men in Puncak Jaya Regency as a result of the interception of local culture. This study is based on passive participation observation, based on experience and document review related to study focus. The results of the study indicate that there has been interception of local culture in shaping the behavior of the government apparatus in Puncak Jaya Regency. The interception of Dani tribe culture toward the behavior of government apparatus in Puncak Jaya Regency is realized or not realized, already happened even already been caused by on the administration in Puncak Jaya Regency. Positive Dani's values and habits, in fact they do not always have positive and constructive effect on the behavior of government apparatus in Puncak Jaya even the opposite happened. Therefore, this study was conducted in Puncak Jaya Regency to find out how the Dani family interception in forming a model of government apparatus behavior in Puncak Jaya Regency.*

**Keywords: Interception, Local Culture, Behavior, Apparatus**

## **PENDAHULUAN**

Intersepsi ("penyusupan") budaya lokal terhadap perilaku organisasi merupakan suatu keniscayaan yang akan terjadi. Hal ini dikarenakan organisasi apapun tidak ada yang bergerak diruang kosong. Ruang yang dimaksud adalah organisasi apapun selalu berada dan selalu menjalankan aktivitasnya dalam lingkungan atau masyarakat tertentu yang memiliki budaya sendiri. Oleh karena itu interaksi yang terjadi adalah adanya pengaruh budaya lokal terhadap perilaku

organisasi atau sebaliknya. Apapun bentuk interaksinya, yang penting hubungan antara budaya lokal dan perilaku organisasi tidak menimbulkan konflik yang merugikan eksistensi keduanya. Sebaliknya justru terwujud sinergitas antar budaya lokal dengan perilaku organisasi. Sinergi yang dimaksud adalah budaya lokal tidak saja tetap terjaga, hidup serta berkembang tetapi juga bisa berpengaruh positif dalam membentuk perilaku organisasi.

Pemerintah daerah kabupaten Puncak Jaya merupakan salah satu contoh organisasi

pemerintahan daerah yang keberadaannya akan selalu berhubungan dan akan saling berpengaruh dengan budaya lokal. Hal ini sejalan dengan pendapat Agus Dwiyanto (2002) yang menyatakan bahwa “budaya birokrasi berkembang disuatu daerah tertentu tidak bisa dilepaskan dari pola budaya lingkungan sosial yang melingkupinya. Setiap aspek dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat”. Budaya lokal yang dimaksud disini adalah budaya masyarakat Suku Dani, yang merupakan suku terbesar di Kabupaten Puncak Jaya. Oleh karena itu intersepsi budaya Suku Dani terhadap perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya tidak dapat dihindari dan niscaya terjadi. Hal ini dikarenakan mayoritas aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya berasal dari Suku Dani. Berdasarkan data daftar gaji pegawai bulan Januari 2016, jumlah keseluruhan pegawai di Kabupaten Puncak Jaya sebanyak 1.831 orang. Dari Total tersebut sebanyak 1.201 orang (65%) adalah pegawai asli putra daerah.

Sebagaimana suku bangsa yang lain di Indonesia, di dalam budaya Suku Dani terdapat nilai-nilai maupun kebiasaan-kebiasaan yang positif atau nilai-nilai budaya yang baik. Nilai-nilai tersebut dipertahankan dan selalu dijadikan dasar dalam setiap tindakan atau aktivitas warga masyarakatnya. Sebaliknya juga terdapat nilai-nilai maupun kebiasaan-kebiasaan yang negatif dan sebaiknya tidak dipertahankan. Misalnya kebiasaan yang menurut saya negatif dan mulai ditinggalkan adalah budaya potong jari dan perang (wim). Sedangkan nilai dan kebiasaan yang positif sangat banyak seperti ikatan kekeluargaan yang sangat kuat, rasa solidaritas yang tinggi, rasa sosial yang tinggi dan nilai positif lainnya yang tumbuh di masyarakat.

Nilai dan kebiasaan yang positif inilah yang seharusnya menjadi modal yang kuat agar perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya menjadi baik. Jika hal tersebut dikembangkan maka visi, misi, tujuan dari Pemerintah Kabupaten Puncak Jaya dapat diwujudkan dengan baik dan

membawa kebaikan serta memperbaiki bagi semua masyarakat Kabupaten Puncak Jaya. Namun fenomena yang terjadi menunjukkan sebaliknya, yaitu nilai dan kebiasaan seperti ikatan kekeluargaan yang sangat kuat, rasa solidaritas yang tinggi, rasa sosial yang tinggi tersebut justru sering dipakai atau menjadi dasar untuk perilaku yang tidak baik dan bertentangan dengan peraturan yang ada.

Beberapa perilaku aparat yang menjadi fenomena pengamatan penulis diantaranya masih ada pegawai yang ijin cukup lama karena adanya urusan yang berkaitan dengan kebiasaan atau budaya dimasyarakatnya. Ada kebiasaan pegawai yang ijin karena mengurus duka keluarga, baik keluarganya sendiri (anak-istri) maupun keluarga kekerabatan yang lebih luas. Ada juga pegawai yang membolos beberapa hari karena melakukan kegiatan membuka kebun bersama-sama keluarga dan masyarakatnya.

Selain itu juga ada pegawai yang “meninggalkan” tugas cukup lama karena mencari tambahan penghasilan untuk membayar denda, bantu bayar maskawin keluarga dan lainnya. Juga, ada pegawai yang melakukan aksi pemalangan kantor karena aspirasi, keinginan atau tuntutan yang terlambat, belum atau tidak bisa direalisasikan. Dan cenderung penentuan jabatan eselon terkesan lebih didasarkan pada pertimbangan kedekatan keluarga dan kekerabatan dengan mengesampingkan persyarakatan Daftar urut Kepangkatan.

Oleh karena itu diperlukan suatu kajian atau penelitian tentang intersepsi budaya lokal (Suku Dani) dalam membentuk perilaku aparatur pemerintahan di Kabupaten Puncak Jaya. Hal ini penting karena belum ada atau sedikit sekali penelitian yang secara khusus meneliti fokus kajian aspek budaya lokal (Suku Dani) dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah. Terdapat penelitian terkait budaya Suku Dani yang dilakukan oleh Undinus Kogoya, tetapi fokus kajiannya lebih pada peranan kepala Suku dalam menyelesaikan konflik antara Suku Dani dan Suku Damal di Kabupaten Mimika.

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan budaya tetapi fokus

kajiannya lebih pada budaya organisasi. Sudarmanto (2006 : 108), dimana salah satu kesimpulan penelitian menyatakan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada RSUD Wates Jawa Tengah. Dimana budaya organisasi yang terlalu birokratis atau menekankan pada prosedur formal tidak adaptif terhadap dinamika perkembangan lingkungan yang cepat. Intensitas kekuatan budaya organisasi yang berlangsung di rumah sakit masih lemah internalisasi dan kohesifitasnya.

Hal itu menyebabkan banyak pegawai bahkan pimpinan instansi pelayanan yang tidak memahami nilai-nilai dasar organisasi (visi, misi dan nilai-nilai organisasi). Karakteristik budaya organisasi yang demikian menyebabkan kontribusi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan menjadi tidak maksimal.

Penelitian lainnya adalah Arifin (2000 : 78), menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan ketiga perilaku anggota (Komitmen, prestasi kerja dan kohesi) pada lembaga Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Dimana salah satunya menyatakan jika budaya organisasi kuat maka anggota lembaga akan meningkat prestasi keijanya (puas) yang berarti harapannya terpenuhi sehingga pedoman dan nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, sistem dan administrasinya, juga interaksi dengan atasannya selalu terpelihara secara kondusif di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan kesenjangan yang tergambar pada harapan dan kenyataan yang telah terilustrasikan dan dijabarkan pada latar belakang diatas, maka tulisan ini mengangkat fokus penelitian tentang intersepsi budaya lokal dalam membentuk pola perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya Propinsi Papua. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana intersepsi budaya lokal dalam membentuk pola perilaku dan karakter aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Dikatakan deskriptif-kualitatif karena hasil penelitan ini akan dideskripsikan secara jelas dan terperinci yaitu untuk memberikan gambaran secara konprehensif tentang intersepsi budaya lokal (Suku Dani) dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya, khususnya mengenai unsur-unsur budaya Suku Dani yang dominan membentuk perilaku aparatur pemerintah seperti bahasa, Sistem Pengetahuan, Sistem Kemasyarakatan atau Organisasi Sosial, Sistem Peralatan Hidup dan Teknologi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Data primer diperoleh dari nara sumber yaitu aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya. Teknik yang dipakai adalah observasi dan berdasarkan pengalaman. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi pasif (*passive participation*).

Observasi pasif yang dimaksud adalah berada langsung ke tempat kegiatan atau aktivitas orang yang diamati tetapi tidak terlibat langsung pada aktivitas yang terjadi. Sedangkan data sekunder yang diperlukan adalah data—data yang berhubungan dengan fokus kajian. Teknik yang dipakai adalah telaah dokumen terhadap arsip-arsip, peraturan perundang-undangan maupun kebijakan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Budaya Lokal**

Pembahasan tentang budaya lokal suku dani sesungguhnya sudah dikaji oleh beberapa para pakar atau ahli. Budaya lokal secara keilmuan merupakan bagian bahasan sosiologi maupun antropologi. Hal ini dikarenakan konsep lokal maupun nasional sesungguhnya hanya bicara batas wilayah atau cakupan dimana budaya itu berlaku tetapi inti budaya seperti unsur-unsur, dimensi-dimensi, nilai-nilai tetap saja

berupa budaya (kebudayaan) itu sendiri. Secara etimologi, kata kebudayaan berasal dari kata sangsekerta buddayah yang merupakan bentuk jamak dari kata buddhi yang berarti budi atau akal, dengan kata lain kebudayaan diartikan sebagai hal-hal yang bersangkutan dengan budi atau akal. Berdasarkan akal budi, manusia satu yang bersatu dengan manusia lainnya dalam suatu wilayah tertentu akan membentuk sebuah masyarakat. Dari masyarakat inilah akan lahir nilai-nilai bermasyarakat yang berkembang menjadi kebudayaan. Kebudayaan masyarakat di daerah tertentu akan berbeda dengan kebudayaan masyarakat di daerah lain, karena setiap kelompok masyarakat memiliki aspek nilai yang berbeda.

Banyak berbagai definisi tentang kebudayaan yang telah di paparkan oleh para ahli, namun dalam kajian artikel ini dalam memahami intersepsi Budaya lokal (Suku Dani) dalam membentuk pola perilaku aparatur pegawai asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya, disampaikan beberapa pengertian atau definisi budaya tersebut antara lain sbb :

1) Menurut E.B. Tylor mendefinisikan kebudayaan sebagai berikut “Kebudayaan adalah kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Dengan kata lain, kebudayaan mencakup semua yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku yang normatif. Perilaku yang normatif ini mencakup segala cara-cara atau pola-pola berpikir, merasakan dan bertindak.

2) Menurut Herskovits memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang turun temurun dari satu generasi ke generasi yang lain, yang kemudian disebut sebagai *superorganik*.

3) Menurut Andreas Eppink, kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, tambahan lagi segala

pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat.

4) Menurut Selo Soemardjan dan Soelaeman Soemardi, Kebudayaan adalah semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat. Karya masyarakat menghasilkan teknologi dan benda-benda yang bersifat kebudayaan yang diperlukan oleh manusia untuk menguasai alam sekitarnya agar kekuatan serta hasilnya dapat diabdikan untuk keperluan masyarakat.

5) Menurut Ralph Linton, pengertian kebudayaan ialah suatu garis-garis pokok mengenai perilaku yang menetapkan peraturan-peraturan mengenai apa yang seharusnya dilakukan, apa yang dilarang dan lain sebagainya.

Dari berbagai definisi dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengertian kebudayaan yaitu sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Sedangkan pengertian yang digunakan dalam kajian ini adalah pengertian budaya menurut Koentjaraningrat, khususnya berkaitan dengan unsur-unsur budayanya. Koentjaraningrat (1996:74) menyatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) unsur budaya yaitu:

1) Bahasa

Bahasa adalah suatu pengucapan yang indah dalam elemen kebudayaan dan sekaligus menjadi alat perantara yang utama bagi manusia untuk meneruskan atau mengadaptasikan kebudayaan. Bentuk bahasa ada dua yaitu bahasa lisan dan bahasa tulisan.

2) Sistem Pengetahuan

Sistem pengetahuan itu berkisar pada pengetahuan tentang kondisi alam sekelilingnya dan sifat sifat peralatan yang dipakainya. Sistem pengetahuan meliputi ruang pengetahuan tentang alam sekitar, flora dan fauna, waktu, ruang dan bilangan, sifat sifat dan tingkah laku sesama manusia, tubuh manusia.

3) Sistem Kemasyarakatan atau Organisasi Sosial

Organisasi Sosial adalah sekelompok masyarakat yang anggotanya merasa satu dengan sesamanya. Sistem kemasyarakatan atau organisasi sosial yang meliputi: kekerabatan, asosiasi dan perkumpulan, sistem kenegaraan, sistem kesatuan hidup, perkumpulan.

4) Sistem Peralatan Hidup dan Teknologi

Yang dimaksud dengan teknologi adalah jumlah keseluruhan teknik yang dimiliki oleh para anggota suatu masyarakat, meliputi keseluruhan cara bertindak dan berbuat dalam hubungannya dengan pengumpulan bahan bahan mentah, pemrosesan bahan bahan itu untuk dibuat menjadi alat kerja, penyimpanan, pakaian, perumahan, alat transportasi dan kebutuhan lain yang berupa benda material. Unsur teknologi yang paling menonjol adalah kebudayaan fisik yang meliputi, alat alat produksi, senjata, wadah, makanan dan minuman, pakaian dan perhiasan, tempat berlindung dan perumahan serta alat alat transportasi.

5) Sistem mata pencaharian hidup

Sistem mata pencaharian hidup merupakan segala usaha manusia untuk mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkan. Sistem mata pencaharian hidup atau sistem ekonomi yang meliputi, berburu dan mengumpulkan makanan, bercocok tanam, peternakan, perikanan, perdagangan.

6) Sistem Religi

Sistem religi dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang terpadu antara keyakinan dan praktek keagamaan yang berhubungan dengan hal hal suci dan tidak terjangkau oleh akal. Sistem religi yang meliputi, sistem kepercayaan, sistem nilai dan pandangan hidup, komunikasi keagamaan, upacara keagamaan.

7) Kesenian

Secara sederhana kesenian dapat diartikan sebagai segala hasrat manusia terhadap keindahan. bentuk keindahan yang beranekaragam itu timbul dari permainan imajinasi kreatif yang dapat memberikan kepuasan batin bagi manusia. Secara garis besar, kita dapat memetakan bentuk kesenian dalam tiga garis besar, yaitu seni rupa, seni suara dan seni tari.

Unsur-unsur budaya menurut Koentjaraningrat ini relevan dengan kajian yang dilakukan karena ketujuh unsur-unsur budaya tersebut juga terdapat pada Suku Dani. Disadari atau tidak ketujuh unsur-unsur budaya Suku Dani tersebut turut membentuk model perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya. Oleh karena itu yang dimaksud budaya Suku Dani dalam artikel ini adalah semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat Suku Dani yang meliputi unsur-unsur seperti bahasa, sistem pengetahuan, sistem kemasyarakatan atau organisasi sosial, sistem peralatan hidup dan teknologi, sistem mata pencaharian hidup, sistem religi dan kesenian, yang diturunkan secara turun temurun dari satu generasi ke generasi yang lain dan merupakan suatu garis-garis pokok mengenai perilaku yang menetapkan peraturan-peraturan mengenai apa yang seharusnya dilakukan, apa yang dilarang dan lain sebagainya pada masyarakat Suku Dani.

**Perilaku Aparatur Pemerintah**

Studi tentang perilaku organisasi termasuk didalamnya perilaku aparatur pemerintah, semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi, baik organisasi privat maupun organisasi publik. Perilaku positif sumber daya manusia, baik sebagai atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif sumber daya manusia dalam organisasi akan menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif sehingga mengganggu kinerja individu maupun organisasi.

Bicara kualitas perilaku aparatur pemerintah (birokrat), baik tingkat pusat maupun daerah tidak bisa dilepaskan dengan kondisi birokrasinya, bahkan keduanya bagaikan telur dengan ayam. Artinya mana yang menjadi sebab mana yang menjadi akibat sangat susah ditentukan. Apakah perilaku aparatur yang menjadikan birokrasi kita rusak atau bermasalah atau sebaliknya karena birokrasi kita yang rusak dan bermasalah sehingga perilaku aparatur pemerintah tidak berkualitas. Terlepas dari perdebatan tersebut yang jelas fakta menunjukkan baik kualitas perilaku aparatur pemerintah maupun kondisi birokrasi di Indonesia masih banyak kekurangan bahkan birokrasi dan atau perilaku aparaturnya belum dapat keluar dari permasalahannya sendiri. Kekurangan dan permasalahan yang dimaksud bahwa birokrasi dan birokrat di negara ini dipandang sebagai sesuatu yang boros, tidak efektif, lambat, tidak kreatif, kurang responsif dan tidak sensitif terhadap publik.

Kondisi ini pada akhirnya menyebabkan terjadinya krisis kepercayaan terhadap birokrasi maupun birokrat yang akut di Indonesia. Krisis kepercayaan ini hanya bisa dijawab dengan padangan dan tindakan nyata bahwa pembangunan ke depan harus diletakkan dalam bingkai penguatan politik birokrasi yang terarah pada reformasi birokrasi. Birokrasi harus dibangun dalam konteks pembangunan, sebab birokrasi harus bisa menjadi instrumen pembangunan yang andal.

Secara umum persoalan dalam birokrasi dan perilaku birokrat itu sendiri dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pertama faktor internal dimana persoalan kualitas SDM, sistem dan prosedur kerja yang masih bertele-tele, budaya kerja yang masih feodalistik, kepemimpinan yang kaku dan cenderung tidak visioner, mental dan moral yang rendah serta struktur organisasi yang gemuk tapi kurang jelas fungsinya. Faktor

tersebut masih juga terkait dengan perilaku administrator maupun perilaku organisasi.

Dan yang kedua dari faktor eksternal paling tidak terkait dengan hal-hal seperti kepercayaan masyarakat yang rendah terhadap birokrasi, tuntutan masyarakat terhadap perlunya birokrasi yang profesional, bebas KKN, budaya yang dianut oleh masyarakat umum kurang kondusif bagi perbaikan birokrasi, tingkat kesadaran dan kedisiplinan birokrasi, tingkat kesadaran dan kedisiplinan masyarakat terhadap sistem kebijakan yang berlaku masih rendah, kesenjangan sosial, serta hal-hal lainnya.

Persoalannya ini serupa dengan apa yang di sampaikan oleh Warsito terkait dengan sepuluh persoalan birokrasi publik di Indonesia diantaranya sebagai berikut : 1. Prosedur dan mekanisme kerja yang berbelit-belit 2. Masih kurangnya transparansi dan akuntabilitas 3. Kurang responsif dan akomodatif terhadap tuntutan masyarakat 4. Kurang informatif dan kurang konsisten dalam kebijakan dan prosedur pelayanan 5. Terbatasnya fasilitas, sarana, prasarana, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam tugas umum pemerintahan dan pembangunan 6. Rendahnya kepastian hukum, waktu dan biaya 7. Masih banyak dijumpai praktik pungutan liar serta tindakan-tindakan yang berindikasi penyimpangan dan KKN 8. Banyaknya peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih dan tidak sesuai dengan perkembangan keadaan dan tuntutan pembangunan. 9. Struktur dan kultur birokrasi pemerintah yang mengabaikan prinsip-prinsip good governance. 10. Struktur organisasi pemerintah yang belum mengindahkan azas “Hemat Struktur Kaya Fungsi”.

Sehubungan dengan perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya, tidak berbeda jauh dengan kondisi umum di Indonesia sebagaimana dipaparkan diatas. Hal ini dikarenakan pemerintah Kabupaten Puncak Jaya merupakan sub system dari pemerintahan nasional. Bahkan kondisi birokrasi dan perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya lebih jauh dari ideal. Hal ini dikarenakan banyaknya situasi

eksternal seperti politik, ekonomi, keamanan dan adanya intersepsi budaya lokal dalam membentuk pola perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya.

Oleh karena itu, terdapat banyak alasan yang dikemukakan oleh para pakar atau ahli, mengapa mempelajari dan meneliti perilaku organisasi termasuk didalamnya perilaku aparatur pemerintah, menjadi sesuatu yang sangat penting. Salah satu pandangan adalah sebagaimana disampaikan oleh Vecchio (Wibowo, 2013 : 3) bahwa ada tiga alasan mengapa perlu mempelajari perilaku :

1) Practical applications (aplikasi praktis).

Dalam kenyataan riil organisasi, ada beberapa manfaat memahami perilaku organisasi antara lain berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerja yang tepat, peningkatan kinerja dan sebagainya.

2) Personal growth (pengembangan diri).

Dengan memahami perilaku organisasi dapat lebih memahami orang lain. Dengan memahami orang lain, atasan dapat menilai apa yang diperlukan bawahan untuk mengembangkan diri sehingga pada gilirannya meningkatkan kontribusinya pada organisasi.

3) Increased knowledge (Peningkatan pengetahuan).

Dengan memahami perilaku organisasi dapat menggabungkan pengetahuan tentang manusia dalam pekerjaan. Studi perilaku organisasi dapat membantu orang untuk berpikir tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja. Kemampuan berpikir kritis dapat bermanfaat dalam menganalisa baik masalah pekerjaan maupun personal.

Selanjutnya, Stuart Kotze (2006:13) melihat pentingnya mempelajari perilaku organisasi karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya Stuart Kotze mendukung perlunya Behaviour Kinetics yang merupakan pendekatan saintifik pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan empat fungsi penting sains. (1)

mendeskripsikan, (2) menjelaskan, (3) memprediksi, dan (4) mengontrol. Behaviour Kinetics didasarkan tujuh prinsip sebagai berikut :

1) Perilaku mendorong kinerja.

2) Hubungan perilaku dengan kinerja adalah spesifik.

3) Titik awal untuk perubahan adalah pengakuan tentang perilaku sekarang.

4) Ahli yang sebenarnya hanyalah orang yang melakukan pekerjaan.

5) Kepemilikan perubahan adalah penting untuk sukses.

6) Perubahan berjalan baik dengan pendekatan ask them bukan pendekatan tell them.

7) Perubahan perilaku yang sukses didasarkan pada data yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sedangkan pendapat lain, Jeffrey Pfeffer (Wibowo, 2013 : 4) bahwa perhatian organisasi pada perilaku sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat. Pekerja semakin mendapat kepercayaan, diberdayakan dan didengar pendapatnya. Organisasi yang demikian ini dinamakan sebagai people centered organization, yang ditunjukkan oleh adanya ciri-ciri sebagai berikut :

1) Terjaminnya keamanan kerja sehingga menghilangkan rasa ketakutan akan terjadinya pemecatan.

2) Penerimaan sumber daya manusia dilakukan secara berhati-hati dengan menekankan pada kecocokan dengan budaya organisasi.

3) Kekuasaan semakin didorong kepada orang ditingkat bawah melalui desentralisasi dan self managed teams.

4) Pembayaran berdasarkan kinerja bukan sekedar pada senioritas.

5) Banyak memberikan kesempatan pelatihan.

6) Kurang menekankan pada status tetapi membangun perasaan sebagai "kita".

7) Membangun kepercayaan melalui berbagi informasi penting.

### **Model Perilaku Organisasi.**

Membicarakan berbagai model perilaku organisasi, sesuai dengan tuntutan modernisasi manajemen dimasa depan,

masih terbuka kemungkinan untuk mengembangkan model-model yang telah ada. Model dimaksudkan sebagai abstraksi dari realitas, yaitu penyederhanaan representasi dari beberapa fenomena dunia nyata. Banyak pakar maupun ahli yang melahirkan model perilaku organisasi, seperti Greenberg dan Baron, Robbins dan Judge, Kreitner dan Kinicki, McShane dan Von Glinow dan masing banyak pakar atau ahli lainnya. Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2013 : 6) perilaku organisasi merupakan bidang yang bersifat multidisiplin yang membahas perilaku organisasi sebagai proses individu, kelompok dan organisasi.

Oleh karena itu terdapat pula tiga tingkatan analisis yang dipergunakan dalam perilaku organisasi yaitu tingkatan proses individu, kelompok dan organisasi.

Analisis perilaku organisasi terdiri dari tiga tingkatan analisis, yang dimulai dari tingkatan individu, tingkatan kelompok dan bergerak menuju ketinggian sistem organisasi yang selalu ditambahkan dengan pengertian perilaku organisasi kedalam analisis tersebut. Ketiga tingkatan tersebut tersusun seperti sebuah bangunan, setiap tingkat dibangun diatas tingkat sebelumnya. Pengembangan model ini melibatkan tiga variabel penting dalam perilaku organisasi : Variabel Tergantung (Dependent Variable) yaitu sebuah respons yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel Bebas (Independent Variable) yaitu sebuah variabel yang dianggap sebagai penyebab timbulnya perubahan pada variabel tergantung dan variabel Antara (Moderating Variable) yaitu sebuah variabel yang mengurangi atau mempengaruhi efek dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan sbb :

Variabel Tergantung, yaitu sebuah respons yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel tergantung yang penting dalam pengembangan model perilaku organisasi adalah sbb :

- a. Produktivitas
- b. Absen Kerja
- c. Pindah Kerja
- d. Kepuasan Kerja

Variabel Bebas, untuk mengetahui faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas, absen kerja, pindah kerja, dan kepuasan kerja, tentu saja kita akan berpaling pada variabel bebas ini. Telah lama dipercaya oleh para ahli bahwa perilaku organisasi paling mudah dipelajari sebagai model bangunan yang bertingkat, yang fondasinya adalah penngertian kita tentang perilaku individual.

a. Variabel-variabel pada tingkat individual

Sering dikatakan bahwa manajer itu, tidak seperti orangtua, harus bekerja dengan orang-orang yang telah berumur, bukan sejak kecil. Artinya orang ini telah mendapatkan didikan dan pengalaman dari orang-orang lain yang berhubungan dengannya sebelumnya. Hal ini untuk menegaskan bahwa orang tersebut masuk kedalam organisasi/perusahaan masing-masing dengan karakteristik tertentu yang akan mempengaruhi perilaku ditempat kerja. Lebih jelas disebutkan disini, karakter-karakter tersebut diantaranya adalah karakteristik pribadi atau biografik seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, ciri kepribadian, nilai-nilai dan sikapnya, dan tingkat kemampuannya. Karakteristik ini akan berpengaruh sewaktu seseorang masuk dalam lingkungan kerja. Yang terpenting harus diingat adalah bahwa manajemen hanya sedikit dapat mengubahnya meskipun kenyataannya karakteristik ini akan punya dampak pada perilaku karyawan. Masih ada lagi yang perlu disebutkan disini yaitu persepsi, pembuatan keputusan individual, proses belajar dan motivasi.

b. Variabel-variabel pada tingkat kelompok

Perilaku orang-orang dalam sebuah kelompok itu berbeda atau lebih dari sekedar menjumlahkan perilaku perseorangan dalam caranya masing-masing. Kompleksitas dari model yang akan kita kembangkan lebih terasa lagi karena perilaku orang-orang didalam kelompok itu berbeda dengan perilaku mereka pada saat mereka sedang sendiri atau sedang diluar kelompoknya. Oleh karena itu, langkah berikutnya untuk lebih mengerti tentang perilaku organisasi adalah mempelajari perilaku kelompok, dimana orang-orang



dalam kelompok itu dipengaruhi oleh corak perilaku yang diharapkan atau menjadi standar komunikasi, proses pembuatan keputusan kelompok, tipe-tipe kepemimpinan, kekuatan dan politik, hubungan antar kelompok, dan tingkatan konflik yang semuanya akan mempengaruhi perilaku kelompok.

c. Variabel-variabel pada tingkat organisasi

Perilaku organisasi mencapai kompleksitas tertinggi jika kita menambahkan pengaruh struktur formal kedalam pengertian sebelumnya tentang perilaku individual dan perilaku kelompok. Sama dengan pengertian bahwa kelompok itu lebih dari sekedar menjumlahkan perilaku anggota-anggotanya, organisasi juga lebih dari sekedar menjumlahkan perilaku kelompoknya. Desain struktur organisasi formal, kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia dalam organisasi, tingkatan stres ditempat kerja, kultur organisasi maupun nasional tempat organisasi itu beroperasi dan kultur internal dalam organisasi, semuanya akan berdampak pada produktivitas, absen kerja, pindah kerja, dan kepuasan kerja.

Intersepsi budaya lokal (Suku Dani) dalam membentuk model pola perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah.

Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di Kabupaten Puncak Jaya sangat ditentukan oleh kinerja aparatur pemerintah asli putra daerah (Suku Dani) dalam mengemban misi sebagai pelayan masyarakat. Hal ini suatu keniscayaan karena selain sebagian besar aparatur pemerintah adalah putra asli daerah, juga sebagian besar posisi-posisi pimpinan baik eselon II, III dan IV juga lebih banyak diisi oleh aparatur pemerintah asli putra daerah. Berdasarkan data daftar gaji yang dikeluarkan oleh Dinas Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya per Januari 2016, jumlah pegawai di Kabupaten Puncak Jaya 1.796 orang dan 60% diantaranya adalah pegawai putra asli daerah. Sedangkan berdasarkan jabatan eselon, baik eselon II, III dan IV sekitar 450 jabatan, diisi putra daerah sekitar 75%.

Kinerja aparatur pemerintah tersebut diatas salah satunya sangat ditentukan oleh perilaku aparatur dan bahkan kinerja bisa menjadi cerminan dari perilaku aparatur pemerintah itu sendiri. Perilaku aparatur yang diharapkan adalah perilaku aparatur pemerintah putra daerah yang profesional, berdedikasi, akuntabel dan responsif serta loyal terhadap tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. Perilaku aparatur pemerintah yang demikian tersebut bukan sesuatu yang mudah untuk diwujudkan. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi perilaku aparatur pemerintah, salah satunya adalah tidak terlepas dari keterkaitannya dengan nilai-nilai budaya lokal (Suku Dani) yang dianut oleh setiap individu aparatur pemerintah asli putra daerah.

Keterbatasan aparatur pemerintah putra asli daerah dalam memaknai nilai-nilai budaya lokal setidaknya juga berdampak terhadap rendahnya kualitas perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah yang ada dalam memberikan pelayanan publik. Keterbatasan memaknai budaya disini lebih dikarenakan ketidaksadaran dari para aparatur pemerintah asli putra daerah dalam menerapkan budaya yang dimilikinya dengan budaya birokrasi yaitu tuntutan, nilai-nilai atau aturan-aturan yang ada dalam birokrasi pemerintahan. Dalam arti lain, bahwa aparatur pemerintah asli putra daerah sering mencampuradukkan antara peran dirinya sebagai anggota masyarakat Suku Dani dengan peran dirinya sebagai aparatur pemerintah. Pencampuradukan dua peran tersebut pada akhirnya menimbulkan terjadinya intersepsi ('penyusutan') budaya lokal Suku Dani dalam membentuk model pola perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah di Kabupaten Puncak Jaya.

Sesungguhnya intersepsi budaya lokal dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah, selain sebuah keniscayaan juga bisa menjadi nilai positif bagi penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Puncak Jaya jika budaya itu diletakkan pada porsinya dan ditujukan untuk hal yang baik. Hal ini dikarenakan, sesungguhnya banyak nilai-nilai budaya Suku Dani yang baik atau positif sehingga

tidak saja perlu dipertahankan tetapi juga perlu dijadikan dasar tindak bagi aparatur pemerintah asli putra daerah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah. Nilai-nilai yang baik atau positif dari unsur-unsur budaya Suku Dani dan intersepsi budaya lokal dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah tersebut, dapat dijelaskan sbb :

#### Bahasa.

Untuk bahasa sendiri, Suku Dani memiliki 3 sub bahasa ibu secara keseluruhan, dan ketiganya termasuk bahasa-bahasa kuno yang kemudian seiring perjalanan waktu, ketiga sub bahasa ibu ini pun memecah menjadi berbagai varian yang dikenal sekarang ini di Papua. Sub bahasa ibu Suku Dani itu adalah: • Sub keluarga Wano, Sub keluarga Dani pusat (terdiri atas logat Dani Barat dan logat lembah Besar Dugawa) dan Sub keluarga Nggalik–Dugawa. Bahasa yang merupakan sarana paling efektif dalam membangun komunikasi menjadi nilai tambah bagi pemerintah dalam mensosialisasikan, mengkomunikasikan program-program pemerintah kepada masyarakat yang cuma bisa bahasa dani. Sebaliknya bahasa dani menjadi kontra produktif jika para aparatur pemerintah asli putra daerah menggunakan bahasa dani didalam kedinasan. Sering kali aparatur diluar Suku Dani, baik itu non-papua atau orang papua tetapi bukan Suku Dani, salah mengartikan sehingga timbul hubungan yang salah dan tidak produktif.

#### Sistem Pengetahuan.

Sistem pengetahuan yang dimiliki sebagian besar masyarakat Suku Dani dari dulu adalah pengetahuan informal yaitu pengetahuan yang terkait dengan interaksinya dengan alam, seperti bagaimana berburu, berkebun dan berternak. Sebaliknya Pendidikan formal sebagian besar Suku Dani umumnya tingkat pendidikan rendah dan kesadaran untuk menimba ilmunya juga masih kurang. Hal ini ini berdampak pada rata-rata tingkat pendidikan aparatur pemerintah asli putra daerah yang lebih banyak hanya pendidikan SMP kebawah. Pegawai yang berpendidikan SLTA

sedikit dan yang berpendidikan sarjana sangat jarang. Dengan pendidikan seperti ini telah berdampak pada perilaku aparatur yang ada yaitu pola pikir, pola sikap dan pola tindaknya sering tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan statusnya sebagai aparatur pemerintah.

#### Sistem Kemasyarakatan Atau Organisasi Sosial.

Masyarakat Suku Dani merupakan masyarakat komunal yaitu masyarakat yang menjunjung nilai bersama yang dengan mudah menggugah kesadaran orang untuk merasa, berpikir dan bertindak secara bersama-sama. Komunal juga bermakna tetap bersama-sama dalam keadaan sedih maupun senang, bersama-sama berjuang dan saling bergantung satu sama lainnya.

Oleh karena itu masyarakat Dani tidak mengenal konsep keluarga batih (inti) sebaliknya masyarakat Suku Dani lebih mengenal dan mempraktekkan keluarga bersama (komunal). seorang kepala keluarga (bapak), ibu, dan anak tinggal dalam satu rumah tersendiri tetapi bersama-sama dengan keluarga besar mereka. Sistem kekerabatan masyarakat Dani ada tiga, yaitu kelompok kekerabatan, paroh masyarakat, dan kelompok teritorial. Kelompok kekerabatan yang terkecil dalam masyarakat suku Dani adalah keluarga luas. Keluarga luas ini terdiri atas tiga atau dua keluarga inti bersama – sama menghuni suatu kompleks perumahan yang ditutup pagar (lima). Paroh masyarakat yaitu struktur masyarakat Dani merupakan gabungan beberapa ukul (klen kecil) yang disebut ukul oak (klen besar). Sedangkan, Kelompok teritorial. Kesatuan teritorial yang terkecil dalam masyarakat suku bangsa Dani adalah kompleks perumahan (uma) yang dihuni untuk kelompok keluarga luas yang patrilineal (diturunkan kepada anak laki-laki).

Sistem kekerabatan seperti diatas, dalam kaitannya dengan intersepsi budaya lokal dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah, jika diterapkan dengan benar dan arif sesungguhnya memiliki nilai positif dalam membentuk perilaku aparatur seperti kesadaran untuk selalu bersama-sama, saling tolong menolong, senasib

seperjuangan dan tidak mementingkan diri sendiri. Jika nilai ini dibawa kedalam birokrasi pemerintah secara baik maka akan terwujud kinerja individu dan organisasi yang baik. Namun yang terjadi sikap untuk selalu bersama-sama, saling tolong menolong, senasib seperjuangan dan tidak mementingkan diri sendiri justru digunakan kedalam hal-hal yang tidak baik, tidak sejalan dengan tuntutan birokrasi pemerintah dan yang bertentangan ketentuan yang ada. Hal ini terlihat dari fakta-fakta sebagai berikut:

- a) Dalam penempatan seorang pegawai terlebih dalam penentuan jabatan eselon lebih didasarkan pada pertimbangan kedekatan keluarga dan kekerabatan serta mengesampingkan persyarakatan Daftar urut Kepangkatan dan ketentuan kepegawaian yang ada.
  - b) Tuntutan dan kepentingan komunal sering “memaksa” Seorang aparatur pemerintah, terlebih yang sudah menduduki jabatan tinggi (eselon) untuk bertindak sesuai tuntutan dan kepentingan komunalnya meski bertentangan aturan dan tupoksinya. Sebagai contoh adanya kebijakan dan tindakan yang berbau kolusi dan nepotisme.
  - c) Tuntutan keluarga besar yang tidak sebanding dengan pendapatan pegawai yang seharusnya diterima, sering kali menjadikan pegawai tersebut melakukan tindakan-tindakan penyelewengan (korupsi).
- 1) Sistem peralatan hidup dan teknologi. Sistem peralatan hidup dan teknologi orang Dani lebih pada peralatan untuk bertahan hidup dan mata pencarian hidup seperti berperang, berkebun, beternak. Oleh karena itu Sangat sedikit aparatur pemerintah asli putra daerah yang bisa menggunakan peralatan-peralatan modern seperti mesin ketik, computer dll. Dampaknya terhadap perilaku adalah seringkali aparatur asli putra daerah menolak atau tidak bisa menjalankan tugas-tugas sehari-hari yang berkaitan dengan penggunaan alat-alat “modern”. Bahkan ada pegawai yang lebih senang melakukan pekerjaan pisik seperti membersihkan/ menyapu kantor, mencabut/memotong rumput, sedangkan pegawai tersebut adalah pejabat eselon IV.
  - 2) Sistem mata pencaharian hidup. Mata pencaharian masyarakat Suku Dani adalah berkebun dan beternak. Kebun-kebun milik suku Dani ada tiga jenis, yaitu: 1) Kebun-kebun di daerah rendah dan datar yang diusahakan secara menetap 2) Kebun-kebun di lereng gunung 3) Kebun-kebun yang berada di antara dua uma. Tanaman yang ditanam dikebun antara lain Ubi jalar pisang, sayuran (wortel, kubis, sawi dll), tebu, dan tembakau. Selain berkebun, mata pencaharian Suku Dani adalah beternak babi. Bagi suku Dani babi berguna untuk: 1) dimakan dagingnya 2) darahnya dipakai dalam upacara magis 3) tulang-tulang dan ekornya untuk hiasan 4) tulang rusuknya digunakan untuk pisau pengupas ubi 5) sebagai alat pertukaran/barter 6) menciptakan perdamaian bila ada perselisihan. Sebagai masyarakat komunal maka dalam berkebun terutama membuka lahan dan dalam beternak dilakukan secara bersama-sama. Semua anggota keluarga harus ikut membantu dalam kegiatan berkebun dan berternak tersebut. Kebiasaan berkebun dan beternak ini seperti diatas, turut mempengaruhi perilaku aparatur pemerintah asli putra daerah. Bagi seorang pegawai sebenarnya tidak harus ikut berkebun langsung tetapi keberadaannya harus diganti dengan kontribusi lain yaitu memberikan bahan makanan atau uang kerja.
  - 3) Sistem religi atau kepercayaan. Saat ini, sebagian masyarakat Suku Dani sudah memeluk agama Kristen, akibat pengaruh misionaris Eropa yang pernah datang ke lokasi tersebut sekitar tahun 1935. Meskipun sebagian telah menganut agama Kristen, namun Suku Dani masih melakukan serangkaian upacara adat, salah satunya adalah Rekwasi. Rekwasi adalah sebuah upacara adat yang dilakukan untuk menghormati para leluhur. Hal ini dikarenakan, sistem religi atau dasar kepercayaan Suku Dani yang sesungguhnya adalah menghormati roh nenek moyang dengan cara menyelenggarakan berbagi

ritual upacara yang dipusatkan pada pesta babi. Konsep kepercayaan atau keagamaan yang terpenting adalah Atou, yaitu kekuatan sakti para nenek moyang yang diturunkan secara patrilineal (diturunkan kepada anak laki-laki).

Kekuasaan sakti ini antara lain:

- Kemampuan atau kekuatan untuk menyembuhkan penyakit
- Kemampuan atau kekuatan untuk menyuburkan tanah, dan
- Kemampuan atau kekuatan untuk menjaga ladang

Sebagai bentuk penghormatan kepada nenek moyangnya, Suku Dani membuat lambang untuk nenek moyang mereka yang disebut Kaneka. Selain sebagai perlambang untuk nenek moyang, dikenal juga Kaneka Hagasir, yakni sebuah upacara keagamaan yang bertujuan untuk kesejahteraan keluarga, juga ketika mengawali dan mengakhiri peperangan. Baik kepercayaan terhadap roh leluhur, apalagi nilai-nilai ajaran kristiani sesungguhnya telah menjadikan sikap, perilaku dan tindakan aparatur pemerintah asli putra daerah lebih baik, lebih terkontrol untuk tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ajaran nenek moyang maupun ajaran kristiani. Dampaknya masih saja terdapat perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai didalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah.

#### 4) Kesenian

Kesenian adalah bagian dari budaya dan merupakan sarana yang digunakan untuk mengekspresikan rasa keindahan dari dalam jiwa manusia. Selain itu, secara umum kesenian dapat mempererat ikatan solidaritas suatu masyarakat. Seperti halnya dengan suku-suku bangsa yang lain seperti Jawa, Sunda, Toraja, Bugis, Makassar dan lainnya, Suku dani juga memiliki hasil kesenian sebagai bentuk cipta, karsa dan karya masyarakat yang memiliki budaya. Kesenian masyarakat suku Dani dapat dilihat dari cara membangun tempat kediaman, seperti disebutkan di atas dalam satu silimo ada beberapa bangunan, seperti: Honai, Ebeai, dan Wamai. Selain membangun tempat tinggal, masyarakat Dani mempunyai seni kerajinan khas, anyaman kantong jaring penutup kepala dan pegikat kapak. Orang Dani juga memiliki

berbagai peralatan yang terbuat dari bata, peralatan tersebut antara lain: Moliage, Valuk, Sege, Wim, Kurok, dan Panah sege. Sedangkan untuk kesenian tari yaitu ada tari menyambut tamu, tari peperangan dan lainnya. Meskipun dalam kaitanya dengan pembentukan perilaku aparatur, kesenian tidak dominan mempengaruhi pembentukan perilaku aparatur pemerintah namun keberadaan kesenian tersebut tidak bisa dipisahkan dengan acara-acara yang diselenggarakan pemerintah daerah.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka model perilaku organisasi yang ditawarkan, terkait adanya intersepsi budaya lokal dalam membentuk perilaku aparatur pemerintah di Kabupaten Puncak Jaya dapat digambarkan sbb:

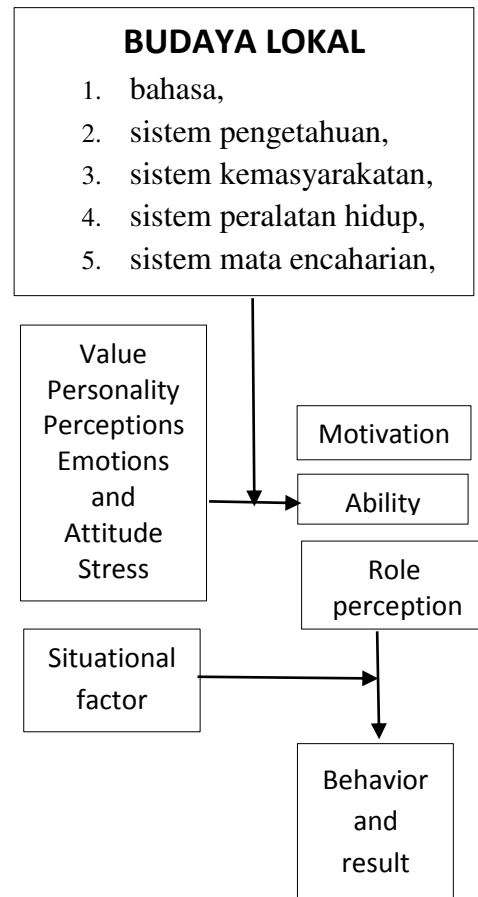


Diagram model prilaku organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Effa, (2005); *Budaya Organisasi di Lingkungan Bappeda Kota Dumai*, Yogyakarta, UGM.
- Arifin, (2000), *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada lembaga Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta*, Yogyakarta, UGM,.
- Dwiyanto Agus dkk, (2006), *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- , (2006), *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Edy Sutrisno, 2007, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Gitosudarmo Indriyo, (2000), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPEF.
- Hasibuan, M.S.P, (2001), *Manajemen dasar pengertian dan masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- , (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail Nawawi Uha, 2010, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kusdi, 2010, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, Salemba Empat, Jakarta.
- Taliziduhu Ndraha, 2002, *Kybernology (ilmu Pemerintahan Baru)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Lestari, (2001), *Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*, Yogyakarta UGM.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- , (2002), *Evaluasi prestasi kerja Manajemen Sumber Daya*, Bandung, Refika Aditama.
- , (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Refika Aditama.
- Moeljono Djokosantoso, (2005), *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Ndraha Taliziduhu, (2003), *Budaya Organisasi*, Jakarta, Renika Cipta.
- Nirman Umar, (1996), *Perilaku Organisasi*, Malang, Citramedia.
- Pabundu, (2005), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Prayitno Dwi, (2008), *Mandiri belajar SPSS (statistical and Service Solution) untuk analisis data dan uji statistik*, Yogyakarta, Mediakom.
- Prawirosentono, S, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia: kebijakan prestasi kerja karyawan*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Rivai Veithzal, (2006), *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali press.
- Sobirin, A, (2007), *Budaya organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*, Yogyakarta, UPP-STIM YKPN.
- Sudarmanto, (2006), *Budaya Organisasi dan Pengembangan Kompetensi sette Sistem Penghargaan Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja dalam Pelayanan di RSUD Wates*, Yogyakarta, UGM.
- Sugiyono, (2008), *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- , (2008), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi: Edisi Kedua*, PT. Rajawali Pres, Jakarta.